INTEGRACIÓN CONCEPTUAL COMO APORTE AL CAPÍTULO DE TESIS DOCTORAL FORMULADA POR AIDA FLORENCIA MEDINA LORZA

“ARQUITECTURA DE RECURSOS HUMANOS: DIFERENTES PERSPECTIVAS DEL MODELO DE LEPAK Y SNELL”

Miguel Antonio Lara Gómez
Universidad ICESI
Facultad de Ciencias Administrativas y Económicas
Santiago de Cali, diciembre 3 de 2012

AGENDA

- INTRODUCCIÓN
- OBJETIVOS GENERALES Y ESPECÍFICOS
- JUSTIFICACIÓN
- MARCO TEÓRICO: Modelo Lepak y Snell
- DESARROLLO
- CONCLUSIONES
- PREGUNTAS

INTRODUCCIÓN



OBJETIVO GENERAL Y ESPECÍFICO

Contrastar y describir, según algunas investigaciones y estudios realizados en EEUU y Europa basados en el modelo de arquitectura de recursos humanos planteado por Lepak y Snell (1999, 2002), ¿Cómo se afecta el alto desempeño de las organizaciones?, dando los aportes y sustentando la dinámica del modelo propuesto en la tesis doctoral.

Analizar y contrastar los resultados de los estudios e investigaciones realizadas, con referencia a la incidencia de la singularidad y el valor en la configuración de los recursos humanos.

Analizar y contrastar los resultados de los estudios e investigaciones realizadas, con referencia a la incidencia de la singularidad y el valor en el modo de empleo.

Analizar y contrastar los resultados de los estudios e investigaciones realizadas, con referencia a la incidencia de la singularidad y el valor en las relaciones laborales.

JUSTIFICACIÓN

Inversiones

- Tecnología
- Máquinas y equipos
- I&D

Desarrollo de Habilidades y conocimientos.

- Selección
- Capacitación

Marco VRIO (Barney, J 1991).

- ¿Es la capacidad valiosa?
- ¿Es escasa entre los competidores?
- ¿Les resulta costoso a los competidores imitarla?
- ¿Una empresa está organizada para desarrollar el potencial de una capacidad?

Efecto de factores internos y externos

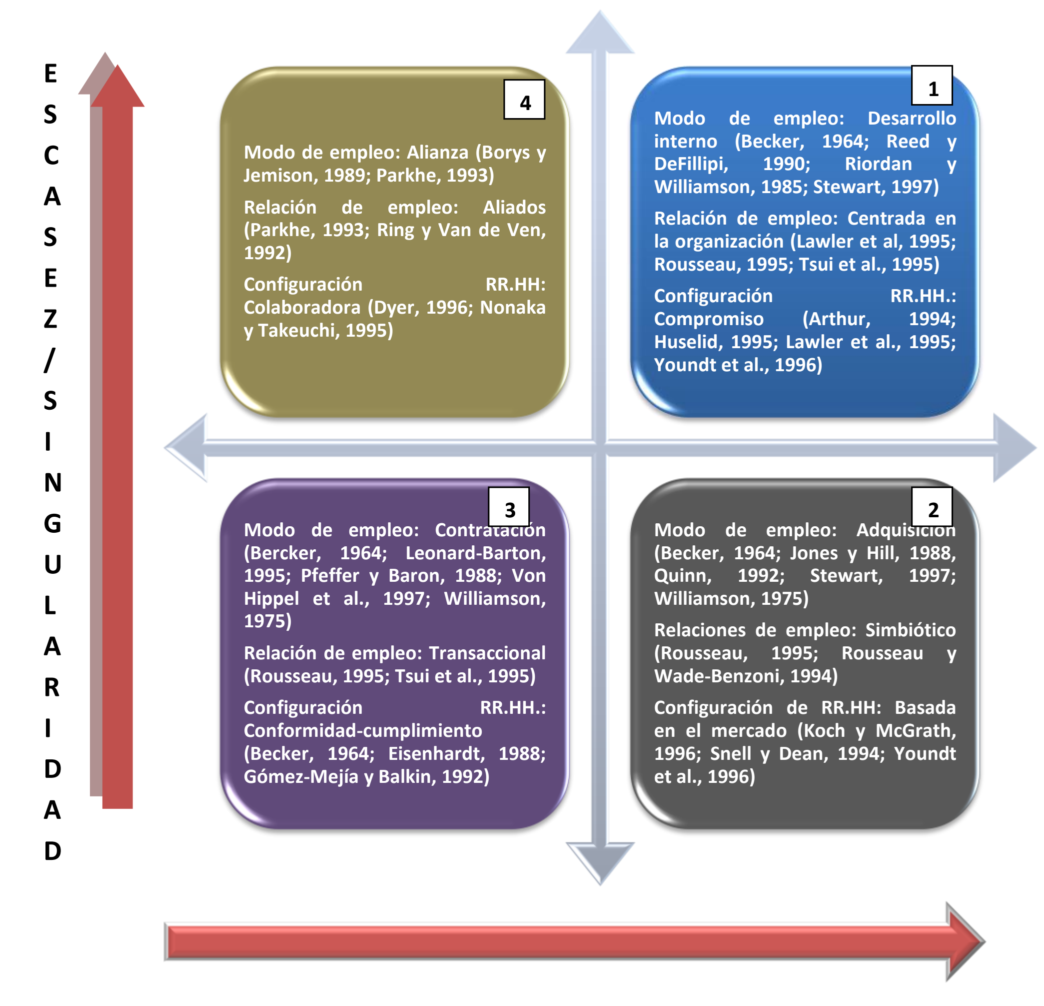
- Sobre la configuración de la arquitectura de los RR.HH de una organización (Globalización, eliminación de barreras, GERH, Cultura Organizacional)

I&D: LÉASE INVESTIGACIÓN Y DESARROLLO
Barney, 1991; Marco VARIO
RR.HH: LÉASE RECURSOS HUMANOS

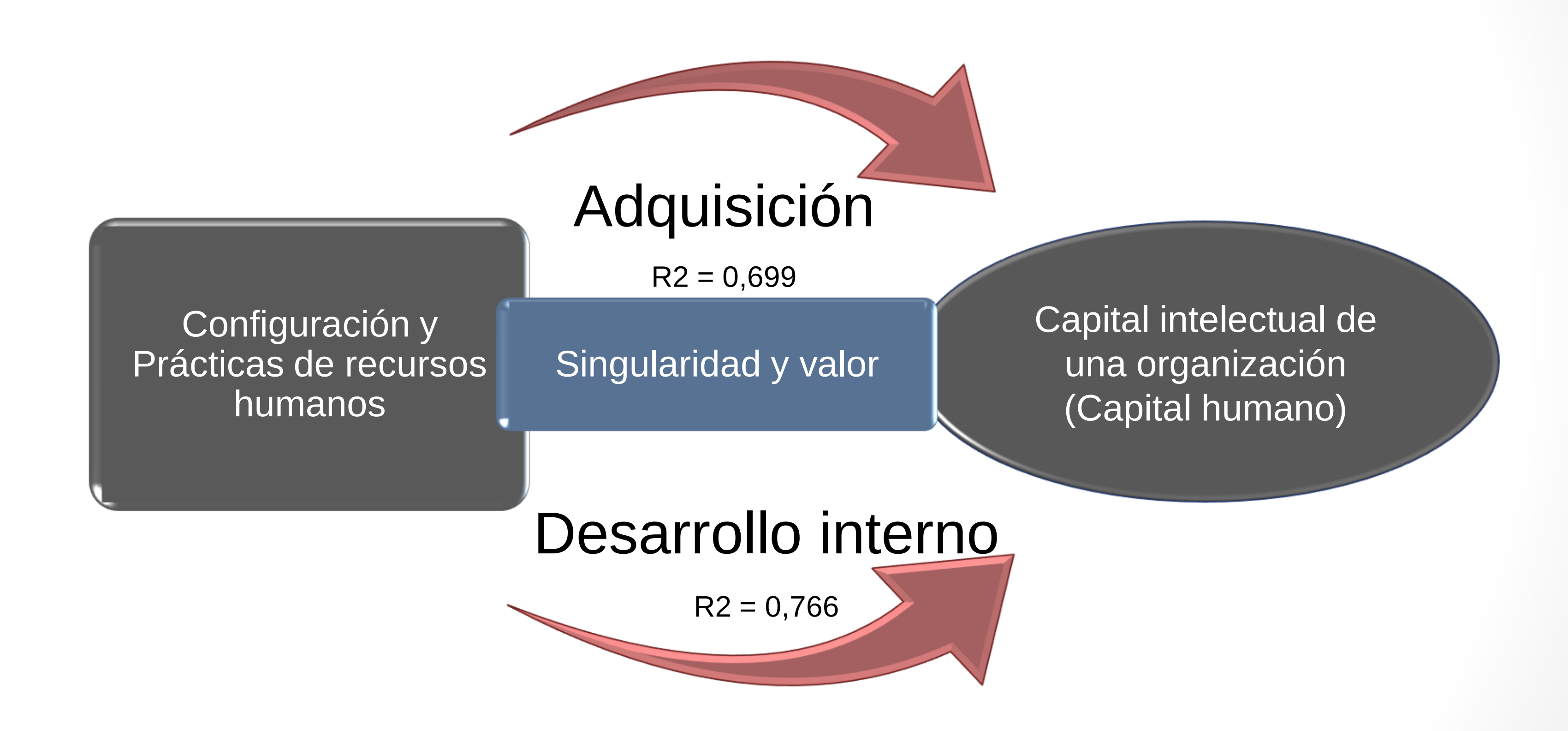
MARCO TEÓRICO

- Modelo Arquitectura de Recursos Humanos (Lepak y Snell): Dos dimensiones singularidad y valor.
- Cuatro Cuadrantes según modo de empleo, relación laboral y configuración de RR.HH
  1. Desarrollo interno – Centrado en la organización – Compromiso.
  2. Adquisición – Simbiótico – Basado en el mercado.
  3. Contratación – Transaccional – Cumplimiento.
  4. Alianza – Aliados – Colaboradora.

ARQUITECTURA DE RH



Choudhyry y Mishra (2010)



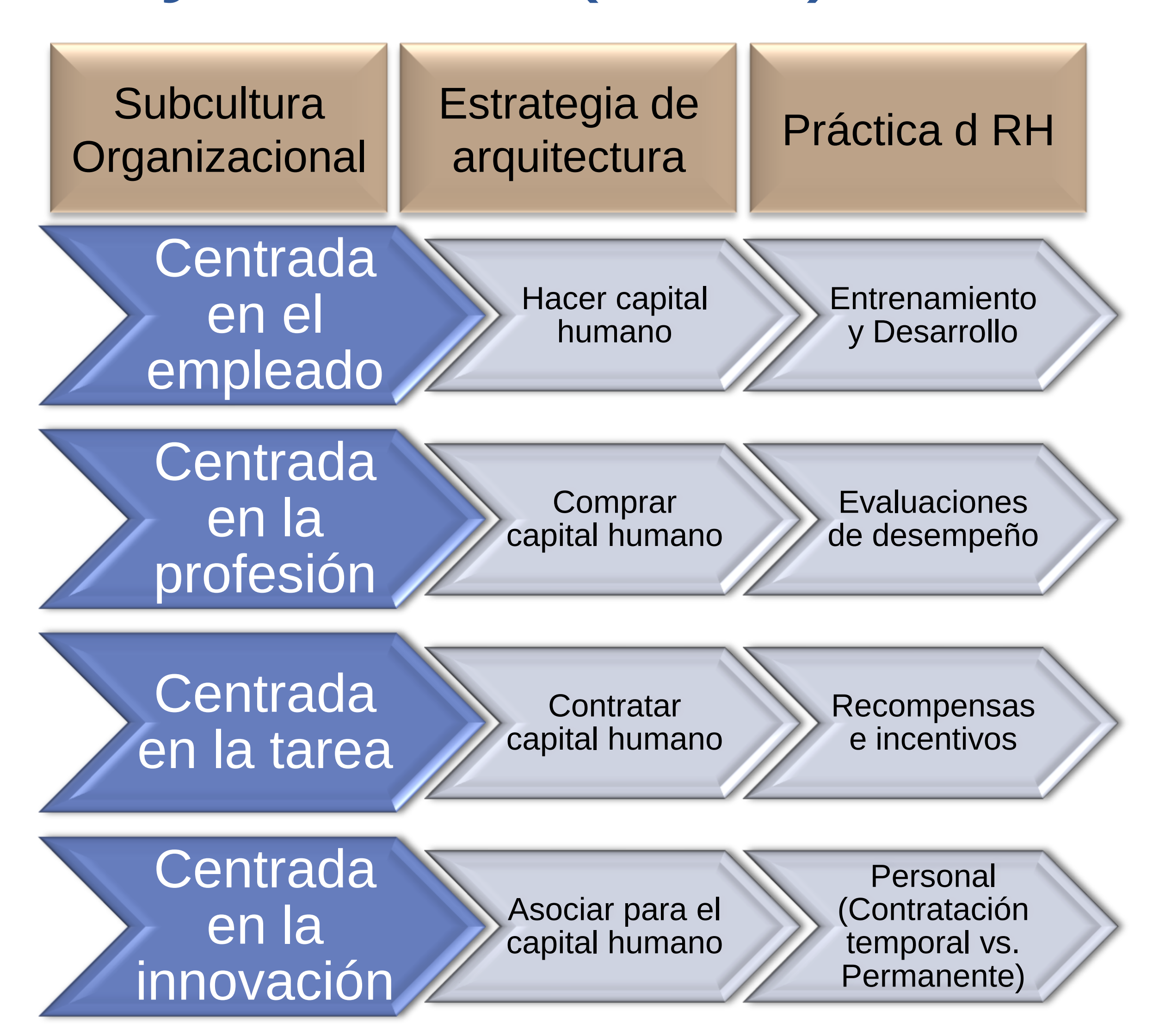
Fuente de datos : Choudhury, J. y Mishra, B.B. (2010). Role of HR architecture on intellectual capital. The Journal of Business Perspective. Vol. 14. N° 1 & 2, enero – junio 2010.
Fuente gráfica: Elaboración propia.

(Chambel y Sobral, 2011)

- Inversión en entrenamiento y desarrollo de habilidades a partir de la capacitación.
- Generación de compromiso afectivo: (modelo de Lepak y Snell - cuadrante 3)
- Relación GANA – GANA entre empleados temporales y la organización.
- Aporte de valor y singularidad.
- Relación de empleo efectivo.
- Dinámica en el modelo de configuración de RH.

Fuente : Chambel, M. J. y Sobral, F. Training is an investment with return in temporary workers. A social exchange perspective. Career Development International. Vol. 16 N° 2, 2011. Pp. 161 – 177.

Palthe y Kossek (2002)



Fuente : Palthe, J. y Kossek, E. (2002). Subcultures and employment modes: translating HR strategy into practice. Journal of Organization Change Management. Vol. 16 N° 3, 2003, pp 287 – 308.
Fuente gráfica: Elaboración propia.

Melián González y Domingo Verano (2006)

- Sofisticación en las prácticas de RH.
- Prácticas de RH asociadas a variaciones de valor y singularidad de capital humano.
- Realizado en 735 compañías españolas – 91 encuestas.
- Mayor sofisticación en trabajos que aportan mayor valor y singularidad.
- Menor sofisticación en trabajos que aportan menor valor y singularidad.
- Gran similitud en prácticas de RH a los trabajos de cuadrantes 1 y 2.
- El aporte de este estudio en particular, propende por identificar y caracterizar los diferentes cuadrantes del modelo planteado por Lepak y Snell (1999, 2002).

Melián González y Domingo Verano (2006) – Estadística

4 cuadrantes		72,5%			
		VS	VNS	NVNS	NVS
Selección de personal (días)		45,2	33,7	17,1	22,9
Entrenamiento y desarrollo (%)					
	Habilidades gerenciales	100,0	86,4	0,0	24,2
	Estrategia de negocios	100,0	86,4	0,0	12,1
	Tareas y técnicas de trabajo	75,5	75,5	100,0	100,0
Compensación (%)					
	Compensación mixta	100,0	100,0	38,0	86,4
	Bonificación	100,0	100,0	37,9	74,2
Evaluación de desempeño (%)					
	Sistema formal	100,0	100,0	51,5	75,8
	Evaluación potencial	100,0	100,0	63,6	74,2
Condiciones laborales (%)					
	Autonomía	90,9	87,9	13,6	50,0
	Toma de decisiones	87,9	74,2	0,0	24,2
	Subcontratación	0,0	0,0	75,8	39,4

3 cuadrantes		27,5%		
		VS	VNS	NVNS
Selección de personal (días)		28,4	23,6	15,6
Entrenamiento y desarrollo (%)				
	Habilidades gerenciales	64,0	32,0	0,0
	Estrategia de negocios	72,0	36,0	0,0
	Tareas y técnicas de trabajo	100,0	100,0	100,0
Compensación (%)				
	Compensación mixta	100,0	100,0	36,0
	Bonificación	100,0	100,0	36,0
Evaluación de desempeño (%)				
	Sistema formal	100,0	100,0	68,0
	Evaluación potencial	68,0	68,0	64,0
Condiciones laborales (%9				
	Autonomía	100,0	68,0	36,0
	Toma de decisiones	100,0	100,0	0,0
	Subcontratación	1,0	12,0	36,0

Fuente: Melián, S. y Verano, D. (2006). Is there more than one way to manage human resources in companies? Personnel Review. Vol. 35 N° 1. Pp 39 – 43.

CONCLUSIONES

- Permiten una primera aproximación y documentar la importancia del capital humano dentro de la cadena de valor de toda organización.
- Modo de empleo, las relaciones laborales y la configuración de recursos humanos que desarrollen las organizaciones serán la fuente fundamental de su estrategia particular e innovadora para alcanzar un alto desempeño.
- Desarrollar ventajas competitivas sostenibles:
  - La cultura organizacional.
  - Diseño y desarrollo de capacidades organizacionales.
  - Generar sinergias e integralidad en el capital humano, aportando a la creación de valor desde su singularidad o especificidad.
- Dinámica apropiada, direccionando a todos los colaboradores en la búsqueda de los objetivos organizacionales.
- Objetivo de alto desempeño:
  - Perdurabilidad.
  - Flexibilidad.

¿Preguntas?

Gracias!